Tento článek bude otištěn v časopisu Práce a mzda č. 10/2001, které vyjde dne 12. října 2001

**Dohody o srážkách ze mzdy – právní a věcný problém**

**JUDr. Bořivoj ŠUBRT,** předseda AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů

*Zaměstnavatel jako plátce mzdy zaměstnance může, respektive podle okolností musí, provádět z jeho mzdy či z platu a z dalších příjmů, s nimiž se pro tento účel nakládá jako se mzdou, některé srážky. Okruh přípustných srážek ze mzdy vymezuje kogentním (kategorickým) a taxativním (úplným) způsobem ustanovení § 12 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (dále jen “zákon o mzdě” či zkratka “ZoM”), § 18 zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech (dále jen “zákon o platu” či zkratka “ZoP”), popřípadě ustanovení § 121 zákoníku práce (které však dopadá již jen na duchovní církví).* ***V jiných případech srážky ze mzdy provádět nelze.***

Podle uvedených ustanovení **lze srážky provést jen na základě dohody o srážkách ze mzdy**. Jinak – tj. bez takové dohody – mohou být provedeny jen v případech, respektive na základě podkladů dále v těchto ustanoveních uvedených. Zákony tak zde vymezují tzv. **tituly pro srážky ze mzdy.**

**I. Co je dohoda o srážkách ze mzdy?**

Mezi mzdovými účetními, ale i mezi řadou odborníků na pracovní právo je široce zastáván názor, že dohodu o srážkách ze mzdy uzavírá podle ustanovení § 12 odst. 1 zákona o mzdě nebo § 18 odst. 1 zákona o platu (resp. podle § 121 odst. 1 ZP) zaměstnanec se svým zaměstnavatelem o tom, že ten bude ze zaměstnancovy mzdy provádět srážky ve prospěch třetí osoby. Takový názor je však v hrubém rozporu se zákonem. **Tato ustanovení vůbec neupravují dohodu o srážkách ze mzdy jako smluvní typ.** Jak již bylo uvedeno, jejich účelem a obsahem je pouze shrnout tituly pro srážky ze mzdy, nikoliv provádět jejich základní právní úpravu. Tak, jako v uvedených ustanoveních není upraveno, jak jednotlivé státní orgány vydávají exekuční rozhodnutí, není zde ani stanoveno kdo jakou formou a s jakým obsahem uzavírá zmíněné dohody.

Dohody o srážkách ze mzdy jsou totiž právním institutem, jenž je upraven v jiných právních normách. Jde tedy o právní pojem, jemuž až jiná příslušná zákonná ustanovení dávají nezbytný obsah.

Český právní řád zná pouze dvě takovéto dohody, a to

1. **dohodu o srážkách ze mzdy** uzavíranou mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem podle ust. **§ 246 zákoníku práce**, a to k zajištění uspokojení pracovněprávního nároku zaměstnavatele, například na náhradu škody, za kterou mu zaměstnanec odpovídá, nebo k zaplacení odebraného zboží v rámci závodního stravování (po odečtení příspěvku zaměstnavatele) a podobně, a
2. **dohodu o srážkách ze mzdy a jiných příjmů**, uzavřenou podle ust. **§ 551 občanského zákoníku,** k uspokojení jakékoli jiné (občanskoprávní) pohledávky, než je uvedeno sub a).

Rozdíl v názvu obou dohod je nepodstatný, neboť i dohoda podle § 246 zákoníku práce dopadá na jiné příjmy, s nimiž se jinak při výkonu soudních a úředních rozhodnutí (exekucí) nakládá jako se mzdou.

**Obě dohody jsou prostředkem k zajištění jiných existujících peněžitých závazků** mezi týmiž účastníky, tj. mezi věřitelem a dlužníkem. Musí zde tedy existovat pohledávka na straně věřitele (a dluh na straně dlužníka), jejíž splnění lze tímto způsobem zajistit. Může jít přitom i o závazek k opětujícímu plnění do budoucna, například k placení výživného.

Zákoník práce (§ 246 odst. 1) i občanský zákoník (§ 551 odst. 1, § 40 odst. 1) stanoví dosti přísná formální pravidla pro uzavření dohod – ty **musí být písemné, jinak by byly neplatné.** Právní úprava obou dohod je velmi podobná. Rozdíl je pouze v okruhu účastníků – u dohody podle ust. § 246 zákoníku práce je jedna ze stran současně plátcem mzdy, který si na základě takové dohody bude realizovat srážku na svoji pohledávku. U dohody občanskoprávní to sice přichází v úvahu také (má-li zaměstnavatel vůči svému zaměstnanci pohledávku občanskoprávní povahy), ale obvykle zaměstnavatel přímým účastníkem této dohody není. Vzniká mu z ní však – jako plátci mzdy – ze zákona povinnost srážky provádět a vyplácet sražené částky věřiteli (viz k tomu další výklad v části III. tohoto článku).

**Názor, že kromě uvedených dohod existuje jako smluvní typ také dohoda o srážkách ze mzdy, kterou může zaměstnanec uzavřít se svým zaměstnavatelem podle ust. § 12 odst. 1 zákona o mzdě nebo § 18 odst. 1 zákona o platu (ev. § 121 odst. 1 ZP) je nutné odmítnout z těchto důvodů:**

1. Uvedená ustanovení díky své povaze neprovádějí právní úpravu dohod o srážkách ze mzdy a ani jiných titulů pro tyto srážky, ale obsahují jejich pouhý výčet. Z hlediska teorie práva jde o **právní normy blanketní**, související s jinými právními normami (např. právě s § 246 ZP, § 551 OZ), které nejsou v těchto ustanoveních přímo identifikovány – není na ně odkazováno, ale jejich existence se předpokládá.
2. Z hlediska pravidel pro interpretaci práva **je nepředstavitelné, aby byl jakýkoliv pojem, který je obsahově přesně vymezen zákonem** (v rámci pracovního práva zákoníkem práce jako základním právním předpisem tohoto odvětví práva), **vykládán jinak**. Jestliže je dohoda o srážkách ze mzdy upravena v ust. § 246 zákoníku práce, nemůže tento pojem, uvedený v jiném ustanovení (v § 121 ZP, ale ani v zákonech o mzdě a o platu) znamenat významově něco jiného (podle ust. § 22 ZoM a § 25 ZoP, pokud tyto zákony nestanoví jinak, řídí se pracovněprávní vztahy zákoníkem práce).
3. Nelze uznat ani argument, že ustanovení § 12 zákona o mzdě, § 18 zákona o platu a § 121 zákoníku práce jsou – ve vztahu k dohodám o srážkách ze mzdy – ustanoveními obecnými, kdežto ust. § 246 zákoníku práce a § 551 občanského zákoníku obsahují zvláštní právní úpravu, která se použije jen k zajištění příslušných pohledávek. Jakoby tedy eventuálními dohodami, které by byly uzavírány podle ust. § 12 ZoM, § 18 ZoP, resp. § 121 ZP bylo řešeno něco jiného, než je uhrazování pohledávky, tj. splácení (nebo jednorázové splacení) dluhu. Jestliže bychom ale připustili, že zaměstnanec může požádat svého zaměstnavatele (konkrétně jeho mzdovou účtárnu), aby mu srážel či srazil z jeho mzdy a příslušnou částku poukázal někomu třetímu (přičemž souhlasem zaměstnavatele by byla uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy), musel by mezi takovým zaměstnancem a třetí osobou existovat závazkový vztah. Jeho obsahem by nebylo nic jiného, než transfer peněž od zaměstnance k této třetí osobě. Splnění tohoto závazku by tedy bylo zajištěno takovou “dohodou o srážkách ze mzdy”. Šlo by tak rovněž jen o **zajištění závazku**. K tomu jsou ovšem existující právní prostředky dostatečné a není nutné výkladem zavádět další. **Věřiteli ani nemůže být plněno jen na základě pouhé dohody mezi zaměstnancem - dlužníkem a plátcem mzdy, a to proto, že k přijetí sražených částek věřitelem je nezbytný jeho souhlas.** Ten je vyjadřován právě dohodou podle ust. § 551 občanského zákoníku. Je navíc nepředstavitelné, že by zaměstnanec – dlužník mohl sdělit mzdové účtárně zaměstnavatele číslo bankovního účtu někoho třetího, aniž by byl doložen jeho souhlas. Pokud by šlo o fyzickou osobu, byl by ten potřebný i podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.
4. Ustanovení § 12 odst. 1 zákona o mzdě, § 18 odst. 1 zákona o platu a § 121 odst. 1 zákoníku práce **neuvádějí účastníky dohody o srážkách ze mzdy, její formu ani obsah.** Nelze souhlasit s tím, že účastníci jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, protože to údajně vyplývá ze skutečnosti, že tato ustanovení upravují právní vztah mezi nimi. Právě uvedená ustanovení uvádějí tituly pro srážky ze mzdy i k realizaci právních vztahů mezi zaměstnancem a třetími subjekty, včetně státu, popřípadě územních samosprávných celků. Sotva si lze také představit, že by tyto zákony – pokud by chtěly umožnit uzavírání nějakých dalších dohod o srážkách ze mzdy – nestanovily jejich písemnou formu (když jak ust. § 246 ZP, tak i § 551 a § 40 OZ ji stanoví dokonce pod sankcí neplatnosti).

Ani z hlediska obsahu takových dohod by nebyla věc jasná – například obě příslušná ustanovení (§ 246 ZP, § 551 OZ) výslovně uvádějí, že se srážky provádějí i z jiných příjmů, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou. V ustanoveních § 12 zákona o mzdě, § 18 zákona o platu a § 121 zákoníku práce ale nic takového vyjádřeno není. Srážky ze mzdy se ale provádějí tak, že mzdová účetní musí nejprve zjistit základnu pro tyto srážky, tj. čistou mzdu včetně dalších započitatelných příjmů, a z ní poté vypočítat její zabavitelnou a nezabavitelnou část. Nelze tedy při výpočtu některých srážek postupovat odlišně – základna musí být pro všechny srážky totožná.

**Ze všech uvedených důvodů lze dospět k závěru, že neexistují v našem současném právním řádu jiné dohody o srážkách ze mzdy, než ty, které jsou upraveny v ustanoveních § 246 zákoníku práce a § 551 občanského zákoníku.** Může se zdát nelogické, že ustanovení § 12 zákona o mzdě či § 18 zákona o platu, resp. § 121 zákoníku práce nebere v úvahu možnou dohodu mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem, který by byl ochoten srážky ve prospěch třetí osoby ze mzdy zaměstnance provádět. Je však třeba říci, že tato právní úprava se nezměnila po dlouhá desetiletí (byť praxe si věc řešila po svém). Zákon u trojúhelníku zaměstnanec (dlužník) – věřitel – zaměstnavatel (plátce mzdy) vychází z toho, že relevantní je dohoda prvních dvou, kterou pak plátce mzdy realizuje. Pokud by dohodu uzavírali jen dlužník a plátce mzdy, nemusel by ji věřitel totiž vůbec akceptovat. Dále je nutné vzít v úvahu **právní odpovědnost, kterou má zaměstnavatel jako plátce mzdy za mzdu do okamžiku jejího vyplacení.** Jen obtížně by bylo možné obsazovat tuto odpovědnost u dohody, jejíž náležitosti by nebyly zákonem dostatečně upraveny.

Dokud bude platit současný zákoník práce v nynějším znění, je třeba také trvat na tom, že smlouvy či dohody je možné v pracovněprávních vztazích uzavírat jen podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů (srov.§ 244 odst. 1 ZP). Neexistují proto ani žádné tzv. nepojmenované (inominátní) smlouvy.

Přesto je nutné přiznat, že praxe je dlouhodobě zcela odlišná od platného práva. Mzdové účetní často srážejí zaměstnancům různé platby na základě jejich pouhé žádosti nebo jinak vyjádřeného souhlasu. Takový postup je určitě alespoň mimoprávní (extra lege), spíše však protiprávní (contra lege), protože zaměstnavatel nesmí srážky ze mzdy provádět v jiných případech, než jsou uvedeny v zákoně – tj. v ustanoveních § 12 zákona o mzdě, § 18 zákona o platu, resp. § 121 zákoníku práce. **Argument, že si zaměstnanec může se svou mzdou nakládat podle své vůle tady neobstojí, protože nejde o dispozici prováděnou pouze zaměstnancem** (jemu nic nebrání, aby z vyplacené mzdy uhradil jakékoliv své závazky), **ale též zaměstnavatelem** (viz předchozí poznámka o jeho odpovědnosti).

Tím, že mzdové účtárny provádějí takové právem neupravené – přesněji: právem zakázané – srážky ze mzdy, **poškozují často věřitele, jejichž tituly pro srážky ze mzdy jsou v souladu se zákonem.** Všem pohledávkám se totiž pro tento účel přisuzuje určité pořadí (§ 13 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. v platném znění), přičemž pohledávka v lepším pořadí má přednost. **Srážky lze provést jen v rozsahu, který je umožněn v občanském soudním řádu** (o.s.ř.) v ustanoveních o výkonu rozhodnutí (§ 276 až 302). Ta neumožňují srážky realizovat nad rozsah zabavitelné části mzdy, kterou vymezuje o.s.ř. sám, resp. prostřednictvím nařízení vlády č. 63/1998 Sb. (nařízení o nezabavitelných částkách). **Provádět srážky ze mzdy ve větším rozsahu zákon zakazuje** (§ 281 o.s.ř.), **i kdyby s tím zaměstnanec (povinný) souhlasil** (i touto cestou tak zákon omezuje zaměstnancovo právo disponovat s jeho mzdou, pokud mu ještě nebyla vyplacena a je ve správě zaměstnavatele). Realizací srážek na základě právem neuznaných podkladů (titulů) v praxi může docházet k tomu, že v zabavitelné části mzdy nezbývají prostředky na srážky ve prospěch věřitelů s tituly právem uznanými.

Takto poškození legitimní věřitelé by se mohli i soudní cestou domáhat toho, aby plátce mzdy splnil svou povinnost, eventuálně aby ze svého zaplatil věřiteli to, co v jeho prospěch měl srazit a nesrazil (srov. § 292 o.s.ř.). Žalovat by mohl i pro neplnění povinností uložených plátci mzdy v ustanovení § 551 občanského zákoníku.

**II. Srážky na odborové členské příspěvky**

Popsaným mimoprávním či protiprávním postupem byly tradičně prováděny zejména srážky odborových členských příspěvků, což mělo v dobách bývalého ROH své politické důvody. Svědčí to o tom, že za minulého režimu byla politika stavěna nad právo, a to i v běžných záležitostech. Současné odborové hnutí by proto nemělo tuto praxi nadále po zaměstnavatelích požadovat. Paradoxem při ní dokonce často je, že některé mzdové účetní se ke srážce odborových členských příspěvků chovají jako ke zvláštní dani – z čisté mzdy příspěvek srazí jako první pohledávku, aniž by braly v úvahu, jaké má pořadí, tj. zda není “vytěsněna” jinou pohledávkou s lepším pořadím. Staly se tak i případy, kdy byl odborový příspěvek sražen zaměstnanci, jehož zabavitelná část mzdy nestačila ani na běžné výživné (které mělo i v 1. třetině zbytku čisté mzdy výhodnější pořadí).

Kolegium expertů AKV se zabývalo prováděním srážek ze mzdy k placení členských příspěvků odborovým organizacím dne 12. 6. 1998, a to za účasti soudce Nejvyššího soudu ČR JUDr. Oldřicha Jehličky. Výsledkem jednání bylo vyjádření (publikované v PaM č. 12/1998). Na jeho obsahu není důvod cokoliv měnit, protože se nezměnila ani právní úprava. Především bylo konstatováno, že **jedinou legitimní formou, jejímž prostřednictvím lze placení členských odborových příspěvků srážkovým způsobem zajistit, je uzavření dohody o srážkách ze mzdy podle ust. § 551 občanského zákoníku mezi zaměstnancem – členem odborů a odborovou organizací, a předložení této dohody zaměstnavateli – plátci mzdy.**

Věc je ale složitější v tom, že **sám vztah odborové organizace a jejího člena, zahrnující i povinnost člena platit pravidelně této organizaci členský příspěvek nemá ipso facto občanskoprávní povahu, ale je součástí práva spolkového** (koaličního).

Transformace původního koaličního (spolkového) vztahu člena a odborové organizace na vztah občanskoprávní je však nezbytně nutná, neboť dohoda o srážkách ze mzdy je občanskoprávním úkonem, sloužícím k zajištění jiného občanskoprávního závazku. Nejprve je tedy třeba za použití ustanovení § 51 a § 491 občanského zákoníku uzavřít mezi členem a odborovou organizací občanskoprávní smlouvu, jejímž obsahem bude **závazek člena platit odborové organizaci peněžní příspěvky.** Uzavření takové smlouvy (jakkoliv nazvané) občanský zákoník v  tomto ustanovení umožňuje – jde o tzv. inominátní, zákonem nepojmenovanou smlouvu.

Podmínkou je, aby závazek člena platit pravidelně příspěvek odborové organizaci byl ve smlouvě uveden určitým způsobem, tedy pevnou měsíční částkou nebo procentem z čisté mzdy. Na základě této smlouvy se člen stává dlužníkem a odborová organizace věřitelem, což terminologicky odpovídá obecným ustanovením části osmé občanského zákoníku.

**Až v návaznosti na takto vymezený právní závazek lze uzavřít dohodu o srážkách ze mzdy** podle ustanovení § 551 občanského zákoníku, jako zajišťovací institut opětující se pohledávky odborové organizace vůči členovi. **Proti plátci mzdy (zaměstnavateli) nabývá věřitel (odborová organizace) práva na výplatu srážek okamžikem, kdy byla plátci tato dohoda předložena.** Tím je zcela jednoznačně stanovena zaměstnavateli zákonná povinnost realizovat předloženou dohodu o srážkách ze mzdy, aniž by měl možnost se této povinnosti zprostit, popřípadě požadovat po účastnících smlouvy úhradu případných nákladů.

Je třeba si ještě položit otázku, jak má být stanovena základna (okruh příjmů zaměstnance) pro provádění srážek. Pro tento účel je nutné rozlišit dvě rozdílné věci:

1. **co je hmotnou základnou pro výpočet srážek, jsou-li stanoveny procentem.** Tuto základnu představuje okruh příjmů zaměstnance, který musí být v dohodě o srážkách ze mzdy určitým způsobem vymezen. Nepostačuje pouhý odkaz na stanovy odborové organizace, protože to není dokument pro plátce mzdy relevantní a plátce není ani povinen rozsah srážek zjišťovat z jiných listin, než je dohoda o srážkách ze mzdy. Na straně druhé, je-li v ní uvedeno, že se členovi – dlužníkovi má určité procento z čisté mzdy (což je obvyklé) srazit, je tím automaticky kromě mzdy či platu míněna i náhrada mzdy (platu) a odměna za pracovní pohotovost, neboť na tato plnění se obdobně vztahují ustanovení § 12 zákona o mzdě a § 18 zákona o platu a o srážkách ze mzdy (dle § 19 zákona o mzdě a § 22 zákona o platu). Jestliže by ale člen měl srážkou ze mzdy platit členský příspěvek i z jiných příjmů, například z nemocenského nebo z náhrady za ztrátu na výdělku, muselo by to být v dohodě o srážkách ze mzdy uvedeno;
2. **z kterých příjmů budou srážky prováděny**, tj. z čeho bude srážka, vypočtená podle bodu a) realizována. Přímo ze zákona (§ 299 až § 302 občanského soudního řádu) potom platí, že srážky budou prováděny i z jiných příjmů, s nimiž se podle ustanovení občanského soudního řádu o výkonu soudních rozhodnutí (exekuci) nakládá jako se mzdou. S ohledem na maximální právní jistotu lze tedy předmětnou dohodu označit jako “dohodu o srážkách ze mzdy a jiných příjmů”, tak jak je nadepsán i § 551 občanského zákoníku. Pokud se jedná o rozsah srážek, je nutno při realizaci dohody plátcem mzdy vzít v úvahu jiné pohledávky s lepším pořadím, respektive též přednostní pohledávky (např. výživné). Obecně platí, že srážky ze mzdy lze provádět jen v rozsahu stanoveném v občanském soudním řádu v ustanoveních o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy (§ 551 odst. 1 občanského zákoníku, § 13 odst. 2 prováděcího nařízení vlády k zákoníku práce č. 108/1994 Sb.v platném znění). Srážky nesmějí tedy činit více, než právní předpis připouští. Znamená to také nutnost respektovat nařízení vlády č. 63/1998 Sb. (nařízení o nezabavitelných částkách) a další omezení a pravidla stanovená v § 279 až § 281 občanského soudního řádu. Může proto nastat i situace, že zaměstnavatel srážku nebude moci provést, protože celou zabavitelnou část mzdy a jiných příjmů zaměstnance použil na pohledávky s lepším pořadím.

Smlouva o placení příspěvků odborové organizaci členem a dohoda o srážkách ze mzdy k zajištění tohoto závazku mohou být uvedeny na téže listině (např. s názvem vyjadřujícím obojí). Text je vhodné doplnit i souhlasem člena s tím, aby plátce mzdy poskytoval odborové organizaci údaje o výši jeho mzdy, a to za účelem kontroly správnosti výpočtu jednotlivých srážek. Je účelné, aby byly s každým členem uzavřeny výše uvedené dohody (smlouvy) na individuální listině. Postup, kdy na jedné listině jsou tyto právní úkony činěny s více osobami sice není vyloučen, ale na každé takové listině by musel být obsažen podpis zástupce věřitele (odborové organizace), respektive též razítko. Je nutné vzít v úvahu, že **dohoda o srážkách ze mzdy musí být písemná, jinak je neplatná** (§ 40 a § 551 odst. 1 občanského zákoníku). Není proto vhodné vystavovat tento formálně přísný právní úkon zbytečnému riziku.

O nepřípustnosti provádět srážky ze mzdy ve prospěch třetího na základě pouhého prohlášení či souhlasu zaměstnance (byť by byl označen jako dohoda o srážkách ze mzdy) nebo na základě takto nazvané dohody, “uzavřené” mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (jenž není v daném vztahu věřitelem), již bylo pojednáno v části I tohoto článku.

V poslední době byly veřejně prezentovány názory, připouštějící možnost založit placení členských odborových příspěvků srážkami ze mzdy ujednáním v kolektivní smlouvě. Tento přístup je odůvodňován tím, že souhlas zaměstnance se srážkami je dán jeho dobrovolným členstvím v odborech a kolektivní smlouvou, kterou za něj uzavřel příslušný odborový orgán a z níž srážení členských příspěvků vyplývá.

Jde o argumentaci legislativně a teoreticky zcela nepodloženou. Ani kogentní ustanovení § 12 zákona o mzdě, § 18 zákona o platu, resp. § 121 zákoníku práce žádnou možnost srážek ze mzdy na základě kolektivní smlouvy nepřipouštějí. Zejména však **kolektivní smlouva nikdy nevyjadřuje vůli jednotlivých zaměstnanců, ale pouze vůli kolektivní, kterou jménem zaměstnanců prezentuje odborová organizace** (její příslušný orgán), jako jejich zákonem uznaný zástupce. Jde však kvalitativně o odlišný projev a obsah vůle, než je pouhá množina vůlí jednotlivců. **Dispozice se mzdou je ale výlučným individuálním právem každého zaměstnance, které je nepřevoditelné na jakoukoliv kolektivní instituci. Kolektivní smlouva proto nemůže nikdy nahradit individuální dohody o srážkách ze mzdy.** Podle názoru AKV je možné v kolektivní smlouvě – ve vztahu ke srážkám odborových příspěvků – pouze dohodnout některá pravidla závazná mezi smluvními stranami této smlouvy (tedy nikoliv pro zaměstnance), například termíny a způsob převodu sražených částek odborové organizaci.

Odboroví funkcionáři někdy odmítají uzavírat se zaměstnanci – členy odborů dohody o placení odborových příspěvků a o srážkách ze mzdy s odůvodněním, že přece člen není žádným dlužníkem. Jako by skutečnost, že dohodu o srážkách ze mzdy uzavírá věřitel a dlužník, jejich členy dehonestovaly. Je nutné si ale uvědomit, že označení dvojice účastníků smlouvy pojmy “věřitel” a “dlužník” je pouze právní terminologií. Právní význam těchto slov nevyjadřuje, že dlužníkem je pouze ten, kdo něco měl zaplatit a nezaplatil. Toho bychom v právu označili jako dlužníka v prodlení. Dlužníkem je například i ten, kdo se zavázal platit určité částky splatné v budoucnu, včetně opětujících se plnění. Těmi je typicky například výživné, příspěvek účastníka na penzijní připojištění nebo právě pravidelný příspěvek odborové či jiné organizaci.

**III. Jsou občanskoprávní dohody o srážkách ze mzdy pro zaměstnavatele závazné?**

Již předchozí výklad napovídá, jaká má být odpověď na tuto otázku. Ta je již dlouhou dobu předmětem diskusí jak na ústředních orgánech, tak i v podnicích, a to jak z hlediska stávající právní úpravy (§ 551 OZ), tak i pro budoucnost, což je aktuální s ohledem na probíhající práce na připravovaném novém občanském zákoníku.

Připomeňme existující zákonnou úpravu: podle uvedeného ustanovení občanského zákoníku **lze uspokojení pohledávky zajistit písemnou dohodou mezi věřitelem a dlužníkem o srážkách ze mzdy. Proti plátci mzdy (zaměstnavateli) nabývá věřitel práva na výplatu srážek okamžikem, kdy byla plátci dohoda předložena** (zpravidla věřitelem nebo zaměstnancem – dlužníkem). Mzdová účtárna by si měla dohodu založit, aby v případě potřeby mohla prokázat, že má pro srážky ze mzdy právní podklad – titul.Dohodu tedy může sjednat k zajištění svého občanskoprávního závazku kdokoliv, například peněžní ústav, který poskytuje půjčku jednotlivci, nebo penzijní fond, s nímž jednotlivá fyzická osoba uzavřela smlouvu o penzijním připojištění, nebo jednotlivec, který jinému poskytl občanskoprávní půjčku, či rozvedený manžel, jenž si tím zajistí placení výživného.

Zákon sice výslovně nezmiňuje **povinnost plátce mzdy hradit náklady spojené s poukazováním sražených částek věřiteli** (bude-li je poukazovat poštou nebo bankovním převodem), ale skutečnost, že tyto náklady musí hradit, **je dána implicite jeho právní povinností zajistit tuto výplatu.** Plátce mzdy se sice může s dlužníkem či věřitelem dohodnout, že ten mu příslušné náklady (poukazečné či poplatky za bankovní převody) uhradí, avšak věřitel ani dlužník na to nemusí přistoupit.

Zaměstnavatelé – a je nutno přiznat, že oprávněně – považují za nespravedlivé, že mají zaměstnancům poskytovat službu a ještě nést náklady s tím spojené. Proto někteří z nich provádění srážek na základě dohod o srážkách ze mzdy odmítají a uznávají jen soudní či úřední exekuce. Někteří zaměstnavatelé poukazují na to, že zaměstnanci je mzda na základě jeho žádosti vyplácena bezhotovostně, tj. převodem na jeho účet, a že je věcí zaměstnance, aby dal svému peněžnímu ústavu příkazy či trvalé příkazy k takovýmto platbám.

I když jsou uváděné argumenty do určité míry pochopitelné, **je takové jednání v rozporu se zákonem.** To platí i při bezhotovostní výplatě mzdy jejím poukazováním na bankovní účet zaměstnance. V ustanoveních § 11 odst. 6 zákona o mzdě a § 17 odst. 5 zákona o platu je totiž uvedeno, že **zaměstnavatel poukazuje** **příslušnou částku na zaměstnancův účet po provedení případných srážek ze mzdy (z platu) podle příslušných právních předpisů.** Takovým předpisem je i ustanovení § 551 občanského zákoníku.

Právní úprava, obsažená v ust.§ 551 občanského zákoníku sice pochází z doby bývalého režimu, kdy podniky byly ve své podstatě státní, avšak institut srážek ze mzdy zajišťuje četné platby, které mají širší společenskou souvislost. Jde zejména o následující případy:

1. Touto cestou je v široké míře realizováno **placení výživného**. Jestliže se rozvedení manželé o něm dohodnou (a neobtěžují soudy), zajistí jeho pravidelné placení právě touto dohodou. Její zrušení by bezpochyby zvýšilo počet sporů o výživné, rozhodovaných soudy v nalézacím a vykonávacím (exekučním) řízení.
2. Prostřednictvím dohod o srážkách ze mzdy si **zajišťují splnění své pohledávky vůči svému zaměstnanci** (podle § 246 zákoníku práce, popřípadě – jde-li o pohledávku občanskoprávní – podle § 551 OZ) **též zaměstnavatelé**. Jde nejčastěji o pohledávky z titulu náhrady škody. Jestliže zaměstnanec končí pracovní poměr a přechází k jinému zaměstnavateli, zachovává si pohledávka své pořadí (§ 13 odst. 6 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. v platném znění) a srážky dále realizuje nový zaměstnavatel. **Dohody o srážkách ze mzdy jsou tak i realizačním nástrojem projevu minimální solidarity mezi zaměstnavateli.**
3. V neposlední řadě pak je nutné zmínit **zajištění možnosti srážení odborových členských příspěvků.** I to je ve společenském zájmu, protože činnost odborových organizací není pouhou soukromou aktivitou. Odbory napomáhají zabezpečit společenský smír či konsensus tam, kde je využívána námezdní práce.

Autor tohoto článku touto cestou varuje před zjednodušenými a krátkozrakými soudy o nepotřebnosti institutu dohod o srážkách ze mzdy a jeho nekompatibilnosti s nynějšími společenskými podmínkami. Často se argumentuje tím, že zaměstnavatelé jako plátci mzdy tak uspokojují na své náklady soukromé potřeby někoho jiného. To je pravda jen částečná – obvykle totiž není nic namítáno proti nákladům, které zaměstnavatelé vynakládají na realizaci soudních či úředních exekucí srážkami ze mzdy. Přitom – pomineme-li exekuce ve prospěch státu a obcí – je jejich podstata stejně privátní, jako je tomu u dohod o srážkách ze mzdy. Jestliže například dlužník neuhradí svůj splatný závazek vůči věřiteli a ten jej žaluje u soudu, přičemž věc skončí až nařízením exekuce, jde ve své podstatě stále o soukromý vztah například dvou občanů (v němž jeden druhému poskytl půjčku a podobně).

Aby byla právní úprava skutečně spravedlivá, musela by stanovit, že si zaměstnavatel – plátce mzdy může ze mzdy zaměstnance – dlužníka srazit částky, které vynaložil na uhrazení jeho dluhu, ať již v důsledku předložené dohody o srážkách ze mzdy nebo exekuce. Skutečnost, v čí prospěch se sráží – včetně státu a územních samosprávných celků – není pro tento účel podstatná. Tuto otázku je nutné zvážit při přípravě nového občanského zákoníku i zákoníku práce. Neuvážené zrušení dohod o srážkách ze mzdy by ji stejně komplexně nevyřešilo, pokud nebudou řešeny i náklady plátců mzdy, vzniklé při realizaci soudních a úředních exekucí.

Nepřekvapuje bohužel, že byl nedávno v jednom odborném časopisu účelově publikován nesprávný názor, že dohody o srážkách ze mzdy jsou uzavírány (vždy jen) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. To bylo v tomto článku již vyvráceno. Autor zmíněného pojednání ale výklad ještě vystupňoval tvrzením, že *“uspokojení pohledávky na základě občanskoprávní dohody o srážkách ze mzdy předpokládá nejen písemnou dohodu mezi věřitelem a dlužníkem, ale současně i dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem podle § 121 zákoníku práce či obdobnou dohodu podle zákona o mzdě či zákona o platu. Bez této dohody zaměstnavatel není povinen ani oprávněn srážky provádět, neboť věřitel ve smyslu § 551 občanského zákoníku není účastníkem pracovněprávního vztahu. Samotná dohoda uzavřená podle § 551 občanského zákoníku (ustanovení odst. 2) ve vztahu k zaměstnavateli zaměstnance – věřitele* (poznámka autora tohoto článku: zde pisatel prokazuje závažnou neznalost závazkových vztahů, týkajících se srážek ze mzdy, protože zaměstnanec, z jehož mzdy se sráží, nikdy není věřitelem, ale je v opačné pozici dlužníka) *nahrazuje pouze písemné zmocnění k přijetí mzdy jinou osobou podle § 120 zákoníku práce, popřípadě příslušných ustanovení zákona o mzdě či o platu. Vzhledem k tomu, že pracovní právo je zcela samostatným právním odvětvím vůči právu občanskému, nelze občanský zákoník přímo aplikovat na pracovněprávní vztahy. Zaměstnavatel tudíž není povinen ani oprávněn provádět srážky ze mzdy zaměstnance pouze na základě občanskoprávní dohody, aniž by současně s prováděním srážek ze mzdy sám souhlasil. Smluvními partnery této dohody mohou být jen zaměstnanec a zaměstnavatel.”*

**Jde o právní názor zcela extrémní, hrubě protiprávní** a nekorektní vůči tisícům mzdových účetní, které obvykle nemají vysokoškolské právnické vzdělání. Je to o to skandálnější, že pochází z aparátu Ministerstva práce a sociálních věcí. Proč je názor o nezávaznosti občanskoprávní dohody o srážkách ze mzdy nutné odmítnout? Je tomu tak z těchto důvodů:

1. Bylo již vysvětleno v části I tohoto článku, že neexistuje žádná dohoda o srážkách ze mzdy ve prospěch třetí osoby, uzavíraná mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem.
2. Tvrzení, že věřitel dohody podle § 551 OZ není účastníkem pracovněprávního vztahu, a tudíž dohoda není pro zaměstnavatele závazná, rovněž neobstojí. Většina titulů pro srážky ze mzdy je ve prospěch pohledávek subjektů, které nejsou účastníky pracovněprávního vztahu (typicky to platí u exekucí). Právě u srážek ze mzdy je běžné, že se tímto způsobem uhrazují pohledávky, které vůbec nemají pracovněprávní povahu.
3. Názor, že dohoda podle § 551 OZ pouze nahrazuje písemné zmocnění k přijetí mzdy jinou osobou, je právně nesmyslný, a svědčí o hluboké autorově neznalosti právní úpravy mezd a platů. **Nelze totiž nikdy zaměňovat výplatu mzdy a srážky ze mzdy.** Jde o rozdílné právní instituty, které jsou upraveny v odlišných ustanoveních příslušných zákonů: výplata mzdy či platu (včetně možnosti písemného zmocnění k přijetí mzdy jinou osobou) v ust. § 11 zákona o mzdě, § 17 zákona o platu, resp. § 120 zákoníku práce – na rozdíl od toho srážky ze mzdy (z platu) jsou upraveny v ust. § 12 ZoM, § 18 ZoP, resp. v § 121 ZP. **Rozdíl je i časový – srážky ze mzdy vždy předcházejí její výplatě.**
4. Vrcholem uvedené právní interpretace je tvrzení, že občanský zákoník nelze přímo aplikovat na pracovněprávní vztahy, protože je pracovní právo vůči právu občanskému samostatným právním odvětvím. Pomíjím teď teoretické diskuse o existenci a úloze právních odvětví v moderním právu demokratického státu. Čtenář nemusí být vůbec právníkem, aby věděl, že pokud zákon (a je jedno do kterého právního odvětví jeho normy budeme řadit) stanoví povinnost plátci mzdy, tj. obvykle zaměstnavateli, tak jej to zavazuje. Zákon je prostě zákon a ustanovení § 551 občanského zákoníku příslušné povinnosti plátci mzdy stanoví. **Autor tak popírá integritu právního řádu této země.**

Nelze učinit jiný závěr, než že o občanskoprávních dohodách o srážkách ze mzdy lze diskutovat de lege ferenda (pro budoucí právní úpravu), ale nelze je zpochybňovat de lege lata (z hlediska právní úpravy nyní platné).

**IV. Odlišení srážek ze mzdy a výplaty mzdy**

Jedním z praktických problémů při provádění srážek ze mzdy je to, že mzdové účetní často nedokáží odlišit srážky ze mzdy od bezhotovostní výplaty mzdy (jejím poukazováním na bankovní účet zaměstnance). Jevově a technicky jsou totiž obě operace velmi podobné. V obou případech je určitá částka obvykle poukazována na účet u peněžního ústavu.

Tato záměna způsobuje, že v praxi není často postupováno v souladu se zákonem, protože právní úprava obou institutů se liší. **Zaměstnanec má právo, aby na základě jeho žádosti zaměstnavatel při výplatě mzdy – po provedení případných srážek ze mzdy podle příslušných právních předpisů – poukázal částku určenou zaměstnancem na jeden jeho účet u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního či úvěrního družstva** (tzv. kampeličky). V tomto případě jde o způsob výplaty mzdy (§ 11 odst. 6 ZoM, § 17 odst. 5 ZoP). Zaměstnanec může ovšem požadovat bezhotovostní výplatu pouze části své mzdy (např. tzv. spoření), přičemž zbytek by mu musel zaměstnavatel vyplatit v hotovosti. I tato možnost komplikuje rozlišení výplaty mzdy, prováděné bezhotovostní formou, od srážek ze mzdy.

Novela zákonů o mzdě a o platu (zákon č. 217/2000 Sb.) výslovně stanovila, že **zaměstnavatel má povinnost mzdu zaměstnance poukazovat pouze na jeden jeho účet**, přičemž zaměstnavatel hradí náklady s tím spojené. Případnou výplatu poukazováním částí mzdy na další účty zaměstnance může zaměstnavatel odmítnout nebo ji podmínit tím, že zaměstnanec uhradí příslušné náklady s touto nadstandardní službou spojené.

Jinak tomu je ale u srážek ze mzdy: Jak již bylo uvedeno, **zaměstnavatel musí uznat všechny tituly pro srážky ze mzdy,** uvedené v ustanovení § 12 zákona o mzdě či § 18 zákona o platu (ev. § 121 ZP). Musí tedy stanoveným postupem **realizovat i všechny dohody o srážkách ze mzdy,** uzavřené podle ust. § 551 občanského zákoníku nebo § 246 zákoníku práce (ty i tehdy, pokud byly uzavřeny u předchozích zaměstnavatelů). Počet možných dohod o srážkách ze mzdy u jednotlivého zaměstnance tak není omezen – určen je však rozsah zabavitelné části mzdy.

Odlišit bezhotovostní výplatu mzdy a srážky ze mzdy je tedy velmi důležité. Jak již bylo uvedeno, každý z těchto případů nakládání se mzdou se řídí jinou právní úpravou – bezhotovostní forma výplaty mzdy je řešena v ustanovení § 11 odst. 6 zákona o mzdě či v § 17 odst. 5 zákona o platu, kdežto srážky ze mzdy (z platu) v ust. § 12 zákona o mzdě či v § 18 zákona o platu. Zásadní rozdíl mezi oběma způsoby manipulace se mzdou spočívá v tom, že **při výplatě mzdy, respektive její části bezhotovostním způsobem je tato poukazována vždy na účet zaměstnance u peněžního ústavu, kdežto částky sražené ze mzdy zaměstnance jsou poskytovány či poukazovány jiné osobě (fyzické či právnické), tj. nikdy ne na bankovní účet, jehož majitelem je tento zaměstnanec.**

Jestliže tedy zaměstnanec žádá mzdovou účtárnu, aby poukazovala určitou částku z jeho mzdy na nějaký bankovní účet, měla by si dotazem u zaměstnance ověřit, zda je to jeho účet, k němuž má dispoziční oprávnění. Pokud tomu tak není, nemůže jít o výplatu mzdy, ale zaměstnanec chce takto zajistit svůj závazek vůči třetí osobě. Je nutné jej proto vyzvat k předložení dohody o srážkách ze mzdy, přičemž výše srážek bude omezena rozsahem zabavitelné části mzdy a ovlivněna (stejně jako možnost zahájení srážek) pořadím pohledávky. V praxi mohou být nejasnosti a pochybnosti zejména tehdy, jestliže zaměstnanec požaduje, aby na určitý bankovní účet byla poukazována pouze část jeho mzdy.

**Závěrem** je třeba zdůraznit, že problematika srážek ze mzdy je dosti složitá, a to jak z hlediska praktického, tak i pokud jde o právní úpravu. Ta zasahuje do velkého množství právních odvětví – kromě pracovního práva, občanského práva hmotného a procesního je to i právo rodinné (vyživovací povinnost), správní, finanční (daňové exekuce) a právo sociálního zabezpečení. Tato roztříštěnost právní úpravy ztěžuje komplexní posuzování dané problematiky a způsobuje četné interpretační potíže. Bohužel, těmi, kdo srážky ze mzdy nejlépe znají by měli být právě mzdoví účetní. V jejich povinnostech jsou ale srážky ze mzdy jen dílčí agendou. K tomu, aby ji mohli zvládat co nejlépe by podle názoru autora bylo účelné připravit a přijmout komplexní právní úpravu – zákon o srážkách ze mzdy a z jiných příjmů. AKV se bude této iniciativě a celé složité problematice v příštím období co nejvíce věnovat a rovněž časopis PaM se k ní bude častěji vracet.

Viz též stanovisko z roku 1998 [zde](http://www.volny.cz/akv/stan980612.htm) !